



CARTILLAS DE EDUCACIÓN POPULAR
Fundación SOL



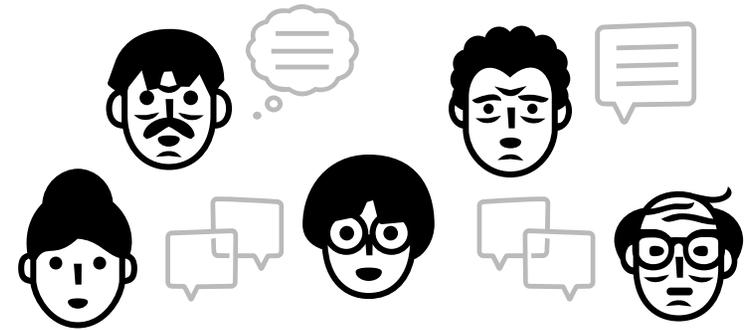
El derecho a la negociación colectiva



Créditos

Contenidos Equipo Fundación SOL.
Diseño Sergio Ramírez. Compuesto
con la tipografía de íconos Vivaceta.

Este documento contó con el
aporte de *Global Labour Justice*.



El objetivo de esta cartilla es dar a conocer qué es la **negociación colectiva**: su historia, qué pasa en otros países y cómo debería definirse en la Nueva Constitución y en las demás leyes ¡También queremos motivar a ejercer este derecho en la práctica!

Estamos en medio de un debate constitucional que fue posible porque en octubre y noviembre de 2019 se desarrollaron multitudinarias movilizaciones que llamaban a un cambio social profundo. Entre los temas relevantes a discutir están los **derechos colectivos en el trabajo**.

Chile es conocido por ser un **país extremadamente desigual** y con sueldos bajos para la gran mayoría. Una de las principales causas es el escaso poder que tienen los y las trabajadoras debido a las normas sindicales vigentes, que fueron diseñadas en dictadura con ese objetivo.

En este contexto, la negociación colectiva ha sido desnaturalizada porque solo se garantiza en la empresa. Pero no tiene por qué ser así. Podría ser un **espacio democrático, a distintos niveles, donde se discuta el valor del trabajo** y otros temas como el cambio tecnológico, la participación de grupos excluidos, el trabajo de cuidados, la jornada y el trabajo socialmente necesario.



Este documento está bajo una licencia Creative Commons.
Atribución-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Chile.

¿Qué pasa en otras partes del mundo?

Hay diversos sistemas en el mundo. De una muestra de 57 países, en 25 la negociación ocurre a nivel de empresa y en 32 se da a nivel de rama o central. **El nivel donde se negocia es muy importante porque se relaciona con la cantidad de trabajadores y trabajadoras que se verán beneficiados.** En el primer caso, la cobertura alcanza como máximo a poco más de un tercio de los y las asalariadas; en el segundo caso, la negociación cubre entre el 49% y el 100% del total.

En ningún caso ocurre de manera tan fragmentada como en Chile, donde las empresas se subdividen en múltiples RUT y se generan varias negociaciones paralelamente.

Los países con más trabajadores y trabajadoras que negocian colectivamente son: Francia, Bélgica y Finlandia. En América Latina es Uruguay, con más del 90%. Por el contrario, los que menos negocian son: Etiopía, Filipinas y Malasia. En términos generales, **niveles más amplios de cobertura de la negociación colectiva se asocian a menores niveles de desigualdad salarial.**

Cobertura de asalariados según tipo de negociación

tienen negociación **nacional o ramal** que cubre entre



tienen negociación **por empresa** que cubre entre



¿Te has visto beneficiado por una negociación colectiva?

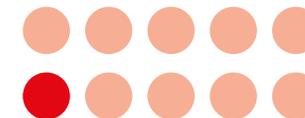
Puede que no porque no es una práctica generalizada en el mundo del trabajo chileno: **menos de 10 trabajadores sobre 100 se encuentran cubiertos por un acuerdo colectivo** cada año. Esto se debe a que ocurre de manera fragmentada y encerrada en cada empresa.

La negociación colectiva se realiza en miles de procesos aislados, restando fuerza a los y las trabajadoras: a fines de 2019 había 8.546 instrumentos colectivos vigentes que cubrían en promedio a 129 personas.

Sumado a esto, la mayoría de las negociaciones consiguen **pobres resultados** y con suerte alcanzan a pactar aumentos que incorporen el aumento general de precios (el IPC). Cuando hay reajustes reales, es decir por sobre el IPC, en promedio no superan el 1%.

Frente a esta situación, trabajadores con más fuerza y unidad, como los empleados públicos, consiguen mejorar las condiciones de todo su sector más allá del procedimiento legal. Pero **este caso es la excepción a la norma.**

Muy pocos trabajadores están cubiertos por un acuerdo colectivo



1 de cada 10 asalariados está cubierto por un acuerdo colectivo

Fuente: Durán y Gamonal (2019)
"La opacidad de las cifras: la cobertura de la negociación colectiva en Chile".

La negociación colectiva tiene una profunda historia.



En los años 30-40, los trabajadores y trabajadoras de algunos sectores económicos como hotelería, imprenta y eléctricos lograron negociar los primeros 'tarifados', que eran acuerdos de comisiones tripartitas que definían **condiciones mínimas para ciertas ramas de actividad**, especialmente salarios.



Una de las principales medidas de la dictadura fue suspender los procesos de negociación colectiva, lo que se extendió por 6 años. Los cambios impuestos posteriormente detuvieron el proceso que se había estado construyendo a partir de la fuerza de los y las trabajadoras, **restringiendo aún más la negociación a nivel de empresa.**

1900-20

1930-40

1960-70

1979 hasta hoy

Antes de las primeras normas laborales colectivas en Chile, en 1924, los y las trabajadoras ya impulsaban **negociaciones colectivas amplias con sus patrones para definir salarios y condiciones de empleo.** Con la ley, se buscó encerrar la negociación en la empresa.



Posteriormente, la negociación de los tarifados comenzaría a ser más frecuente y también a definir el nivel salarial más allá del mínimo. **En 1968 una ley recoge esa práctica laboral** y la extiende a toda la economía a través de las Comisiones Tripartitas.



¿Es cierto que la negociación colectiva ramal es mala para las pymes?

Ese es un mito promovido principalmente por las grandes confederaciones empresariales. Se dice que las empresas grandes y pequeñas son muy diferentes, lo cual es un hecho, pero las negociaciones amplias definen condiciones generales que consideran esta diversidad. Es el piso mínimo para todas y todos, luego de lo cual las empresas de mayor tamaño estarían disponibles para negociar según sus resultados específicos.

¿Da lo mismo si la negociación se garantiza como un derecho individual del trabajador o de los sindicatos?

No da lo mismo porque se trata de un derecho colectivo que requiere de una estructura permanente para garantizar que los acuerdos se concreten. En este sentido, un trabajador aislado o reunido en un “grupo negociador” ocasional no cumple con las condiciones para ejercer este derecho.



¿Podrían negociarse jornadas, por ejemplo, definiendo el cierre del gran comercio a las 19:00?

Sí, porque la jornada debería ser una materia a negociar entre las partes y no una imposición del patrón. La negociación colectiva no implica hablar solamente de las remuneraciones, sino que permite discutir sobre planes de empleo, horarios, transformaciones productivas y en general todas las condiciones comunes de trabajo. Podría darse, por ejemplo, que organizaciones representativas del gran comercio negociaran con los patrones un cierre temprano de sus tiendas.

¿Por qué es importante el nivel en el cual se defina la negociación colectiva?

Como vimos, el nivel en el que se desarrollan las negociaciones se relaciona directamente con el nivel de cobertura posible respecto al total de trabajadores; mientras más centralizado, más cobertura. Esto último permite que los beneficios pactados colectivamente lleguen a más trabajadores y trabajadoras, incluso de segmentos menos organizados y precarios, impidiendo que los patrones paguen lo que quieran para maximizar sus ganancias.

¿Tienes alguna otra pregunta?
Envía un correo a contacto@fundacionsol.cl

¿Existe alguna alternativa?

La historia y la experiencia internacional nos muestran que hay otras formas posibles de entender el derecho a la negociación colectiva. En gran medida el contexto actual responde a intereses económicos y políticos definidos.

Necesitamos poner el valor del trabajo al centro y para esto deberíamos garantizar al menos los siguientes puntos en la nueva Constitución y en las leyes específicas sobre esta materia:

1

Que la negociación colectiva sea un derecho colectivo de todos los y las trabajadoras, sin distinción de sector (público o privado) o contrato y cuyo titular sea la organización sindical.

2

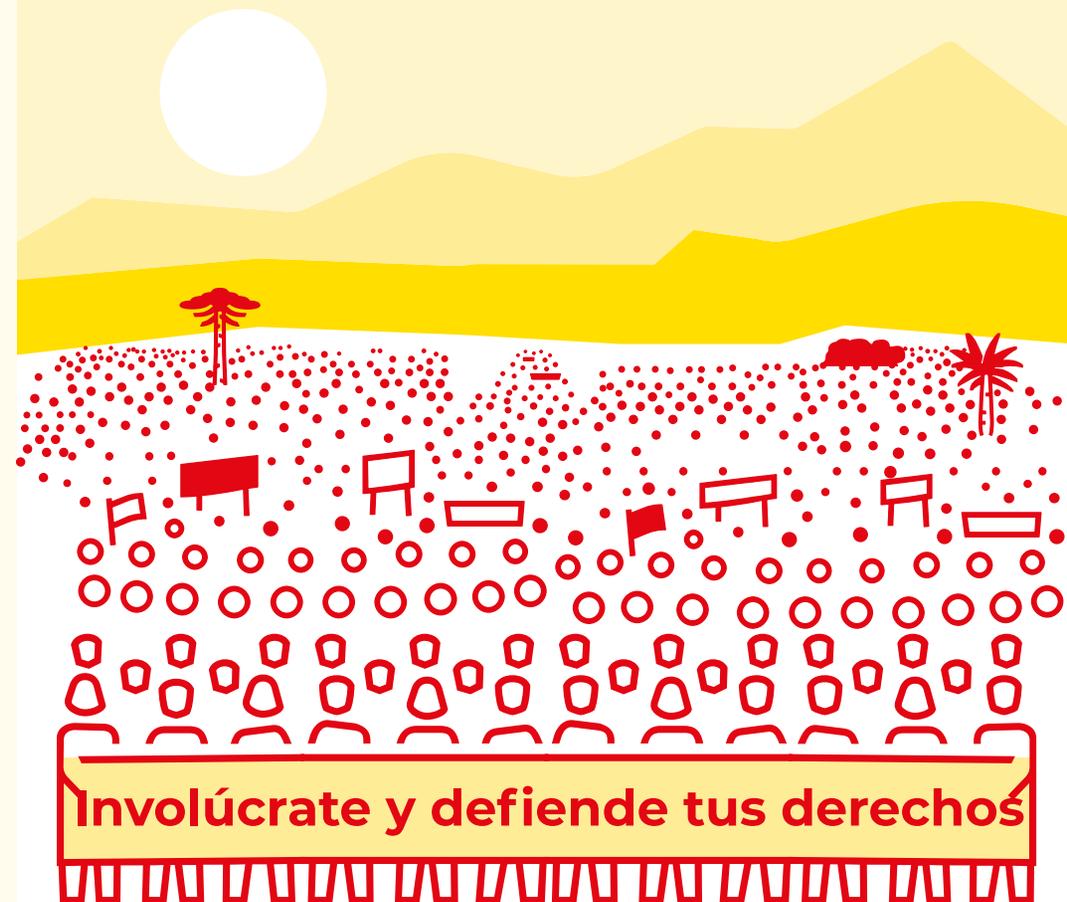
Que la negociación esté habilitada en el nivel que las partes definan. Es decir, que pueda llevarse a cabo en la empresa, en la rama, a nivel territorial o central, y que sus resultados puedan llegar muchos trabajadores y trabajadoras.

3

Que existan garantías para los y las trabajadoras de que el proceso ocurra de manera libre y en condiciones adecuadas. Por ejemplo, que la empresa esté obligada a entregar la información sobre su situación económica real.

**Nada está garantizado
y por eso necesitamos
estar unidos/as**

#TuTrabajoVale



¿Qué podemos hacer?

- Imprimir y compartir esta cartilla.
- Conversar estos temas en la pega, el lugar de estudios y la casa.
- Afiliarse a un sindicato o crearlo donde no lo hay.
- Mantenernos en contacto: síguenos en las redes sociales de Fundación SOL y/o escríbenos a contacto@fundacionsol.cl



¿Quieres saber más?

- Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿estabilidad, erosión o declive?. Visser, Hayler y Gammarano, Nota de Información n°1, OIT (2016)
- La opacidad de las cifras: la cobertura de la negociación colectiva en Chile. Gonzalo Durán y Sergio Gamonal, Derecho y Crítica Social 5(1-2) (2019)
- Resultados Económicos de la Negociación Colectiva en Chile. Gonzalo Durán, Fundación SOL (2009)
- Antecedentes del Modelo de Relaciones Laborales Chileno. Karina Narbona, Fundación SOL (2015)